

CODACONS



FORUM
ANIA
CONSUMATORI

BADANTI

queste sconosciute



Introduzione

La gestione della non-autosufficienza personale o di un familiare è diventata una problematica collettiva.

Le recenti statistiche dell'Istat, mostrano un Paese che sta diventando sempre più vecchio, con conseguente crescita della domanda di servizi d'assistenza a favore degli anziani, di cui secondo il Censis i non autosufficienti sono circa tre milioni. Tale situazione sociale ha determinato inizialmente un incremento della domanda di servizi offerti da reti informali tipicamente di base familiare, ma negli ultimi anni, a causa del forte incremento del numero di anziani, dell'aumento della quota di donne occupate e delle famiglie meno numerose, si è registrata una minore copertura della rete di assistenza informale della famiglia e il conseguente aumento della domanda di aiuti esterni per soddisfare la domanda di cure.

Negli anni novanta è perciò apparsa nel nostro paese la figura della badante, che risponde alle esigenze degli anziani soli, ricoprendo una vera e propria funzione sociale. Ciò che oggi risulta carente in questo mercato, tuttavia, è l'informazione, specialmente dal lato di chi domanda assistenza. Spesso le famiglie sono sotto pressione e impreparate nel ricercare la figura di assistente più adatta alle loro esigenze e si affidano a canali di reclutamento casuali. Inoltre, la comune prassi di assumere in nero, sebbene sia ritenuta la più economica, in realtà è fonte di una serie di conseguenze sociali negative, tra cui l'impossibilità di avere le agevolazioni fiscali e la tutela contro atteggiamenti opportunistici delle badanti, nonché origine di un circolo vizioso inerente alla



riduzione del gettito della previdenza, con la conseguente impossibilità per lo Stato di fissare ulteriori risorse per incrementare le agevolazioni economiche alle famiglie.

Negli ultimi anni poi, con l'entrata nella Comunità Europea di Polonia, Romania e Bulgaria, è aumentata molto l'offerta, a volte a discapito della qualità. Molte di loro, infatti, spesso si accontentano di un salario più basso rispetto a quello stabilito dal contratto nazionale delle colf-badanti e tale fenomeno è in netto aumento.

Questo opuscolo si prefigge, innanzitutto, l'obiettivo di indagare il fenomeno attraverso una ricerca delle varie modalità attualmente utilizzate per il reclutamento delle badanti (passaparola, associazioni di volontariato, annunci, indicazioni delle istituzioni pubbliche e agenzie) ed i motivi che li hanno spinti a sceglierne uno anziché l'altro.

Inoltre, approfondisce i vari aspetti legati al mondo delle assistenti familiari dal punto di vista legale, economico e assicurativo.

Il reclutamento delle badanti e la qualifica professionale

Dagli anni '90, di fronte al ritardo nella progettazione di sistemi di assistenza a lungo termine alternativi all'ospedalizzazione e a causa delle difficoltà economiche che limitano il ricorso a soluzioni residenziali, gli italiani hanno sviluppato un modello risolutivo del tutto spontaneo, basato sul reclutamento diretto delle badanti. Dati Censis stimano che il 65% degli italiani valuta positivamente tale soluzione, l'11% ritiene che sia una scelta priva di alternative reali, mentre il restante 24% valuta negativamente l'assenza di professionalità adeguate e certificate.

Tra i metodi di ricerca della collaboratrice domestica o assistente familiare che dir si voglia, si fa ricorso in primis al passaparola tra amici e conoscenti, seguono poi gli enti caritatevoli come la Caritas e le parrocchie e, in rari casi, l'agenzia on-line, siti web o servizi messi a disposizione da Enti pubblici.

Nonostante la presenza in Italia dei centri per l'impiego che dovrebbero avere la funzione di far incontrare la domanda con l'offerta di lavoro, in questo specifico settore risulta evidente che non si è investito abbastanza o non nel modo giusto. È da riconoscere che si tratta di un settore molto delicato e sensibile: la famiglia che fa richiesta della badante ha bisogno di confrontarsi sull'argomento e di assistenza, e il compilare un modulo presso il centro per l'impiego non rappresenta un'adeguata soluzione. Un altro problema fondamentale è che per questo settore non c'è una vera e propria qualifica professionale. Per tali motivi, si preferiscono canali informali, quali amici e parrocchie, con i quali ci si può confrontare sulle specifiche esigenze nonché sulle referenze, sulla effettiva bravura o sull'essere persone fidate.

Non essendoci una direttiva nazionale in tal senso, alcuni comuni, alcune regioni e alcune province si sono organizzate a macchia di leopardo in tutta Italia, sulla base dei finanziamenti messi a disposizione, per tentare di offrire soluzioni. Alcuni Comuni e altri enti pubblici hanno istituito appositi albi e dei corsi per Assistente Familiare: è il caso dello Sportello Badanti di Milano e dell' "Elenco badanti qualificate" fondato nel 2005, che offre «ad anziani e famiglie che sono "in cerca", persone con le quali stabilire un rapporto di lavoro per l'assistenza a domicilio. Famiglie e anziani vengono messi in contatto con le persone più adeguate alle loro esigenze, fra le quali possono scegliere con chi stipulare un contratto di lavoro». Altri hanno incoraggiato, invece, oltre ai corsi qualificanti, l'assunzione delle colf per la lotta al lavoro nero, dando un sussidio economico alle famiglie per pagare, ad esempio, i contributi.

Quest'ultima iniziativa non è da sottovalutare. Infatti, il numero delle badanti in Italia non è ben definito, poiché va evidenziato che le posizioni registrate dall'INPS ne sottostimano la presenza effettiva a causa della consistente quota di lavoro in nero. Infatti, se ai dati INPS che classificano in Italia 664.785 lavoratori domestici, applicassimo la quota di lavoro sommerso attribuita dall'Istat e dal Censis, nell'analisi dell'economia non osservata al settore dei servizi domestici, potremmo stimare una consistenza di lavoratori domestici pari almeno a 1 milione 655mila, di cui la componente straniera rappresenta il 77,3% del totale dei collaboratori. Questa grossa fetta di lavoro sommerso da un lato sottrae all'erario ogni anno ingenti somme di denaro (che potrebbero essere destinate proprio ad aumentare il livello dei sussidi economici alle famiglie), dall'altra genera un flusso di capitali in uscita dal nostro paese, poiché essendo le badanti per i tre quarti del totale straniere, i soldi vengono in parte trasferite alle famiglie di origine all'estero.



Inquadramento legislativo e iter di assunzione

La figura della badante rientra nella categoria detta dei “lavoratori domestici”, che comprende tutti coloro che prestano un’attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro come ad esempio colf, assistenti familiari o baby sitter, governanti, camerieri, cuochi e via dicendo (per avere un quadro completo, si rimanda all’Appendice I). Rientrano in questa categoria anche i lavoratori che prestano tali attività presso comunità religiose (conventi, seminari), presso caserme, comandi militari, comunità senza fini di lucro come orfanotrofi e ricoveri per anziani, il cui fine è prevalentemente assistenziale.

Assumere una colf o badante è molto semplice e prevede quattro fasi fondamentali¹:

- *presentazione dei documenti del lavoratore*
- *accordo sulle condizioni di impiego*
- *stipula del contratto di lavoro*
- *comunicazione dell’assunzione*



1. Fonte: www.inps.it, per maggiori dettagli si consiglia di visitare il sito internet nella sezione “come fare per” e “gestire un collaboratore domestico”.

Presentazione dei documenti del lavoratore

I documenti essenziali che bisogna avere in possesso sono:

- un documento d'identità personale non scaduto: carta d'identità, passaporto, patente o altro documento analogo;
- codice fiscale, da comunicare all'INPS per il versamento dei contributi;
- documenti assicurativi e previdenziali: eventuale iscrizione all'INPS con altri datori di lavoro e relativo codice lavoratore;
- eventuali diplomi o attestazioni professionali specifici;
- eventuale attestazione di servizio;

Mentre nessun ulteriore documento è richiesto per i cittadini dell'Unione Europea, quelli svizzeri o appartenenti agli stati dello Spazio Economico Europeo - SEE (Norvegia, Islanda, Liechtenstein), per i lavoratori minori o stranieri, ci sono delle documentazioni aggiuntive richieste dalla legge. In particolare:

Minorenni²

In Italia è ammessa l'assunzione di minori nei servizi familiari **all'età minima di 16 anni** compiuti, purché ciò sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute del minore e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico. Se il lavoratore è minorenni, oltre ai documenti standard per l'assunzione, è richiesto:

- per i minori ad ore o a mezzo servizi: la semplice autorizzazione scritta di chi esercita la patria potestà;
- per i minori in regime di convivenza: è richiesta la dichiarazione scritta dei genitori o di chi esercita la potestà familiare, vidimata dal Sindaco del Comune di residenza, con cui si acconsente che il lavoratore minorenni viva presso la famiglia del datore di lavoro;
- per tutti i minori: il certificato d'idoneità al lavoro, rilasciato dopo la visita medica dell'Ufficiale sanitario, effettuata a cura e a spese del datore di lavoro presso l'ASL di zona.

2. La materia è regolamentata ai sensi della legge 17/10/1967 n. 977 e successive modifiche ed integrazioni.

Cittadini extracomunitari residenti all'estero

Coloro che vogliono entrare in Italia per lavorare come collaboratori domestici devono essere in possesso di un visto d'ingresso per lavoro. Il datore di lavoro dovrà procedere alla cosiddetta richiesta nominativa, in occasione dell'emanazione del decreto flussi, che stabilisce il numero massimo di assunzioni di lavoratori stranieri effettuabile da parte di datori di lavoro italiani o stranieri regolarmente soggiornanti in Italia. La richiesta va fatta presentando la domanda online attraverso il sito web <https://nullaostalavoro.interno.it>. Se viene accettata, lo Sportello Unico per l'Immigrazione convocherà il datore di lavoro per il rilascio del nulla osta al lavoro subordinato. Entro 6 mesi dal rilascio del nulla osta da parte della Direzione Provinciale del lavoro, il lavoratore deve presentarsi presso il Consolato per richiedere il visto di ingresso per lavoro subordinato.

Cittadino extracomunitario già presente regolarmente in Italia

Per l'assunzione, oltre ai documenti di norma, è richiesto solo il permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di attività lavorative. Il permesso di soggiorno deve essere stato rilasciato per: motivi di lavoro non stagionale, motivi familiari, motivi di studio o asilo politico, motivi umanitari, protezione sociale. L'assunzione di un lavoratore con regolare permesso di soggiorno può essere a tempo indeterminato o determinato. L'assunzione a tempo determinato però è ammessa solo per specifiche causali quali la sostituzione, anche parziale, di lavoratori malati, infortunati, in maternità o in ferie. Il titolare di un permesso di soggiorno per studio può essere assunto però solo part-time, con un orario di lavoro non superiore alle 20 ore settimanali, anche cumulabili, per 52 settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore. I cittadini non-UE, ovvero extracomunitari, devono essere in regola con il permesso di soggiorno per poter essere assunti. È obbligatorio verificare il diritto a lavorare in Italia. L'assumere un cittadino straniero senza aver preso visione del permesso di soggiorno non libera dalla responsabilità il datore di lavoro, perciò per non incorrere in problemi penali, oltre a chiedere la consegna dei documenti richiesti dalla normativa, il datore di lavoro dovrà chiedere al lavoratore di visionare il permesso di soggiorno e verificarne la motivazione. Ad esempio, un cittadino straniero con permesso di soggiorno per lavoro subordinato stagionale non può essere assunto come lavoratore domestico. Se il lavoratore è sprovvisto di un permesso idoneo all'assunzione, quale ad esempio un permesso di soggiorno per turismo, il datore di lavoro non può procedere all'assunzione regolare, ma dovrà seguire la procedura della richiesta nominativa. E' consigliabile, inoltre, che il datore richieda copia della ricevuta attestante il rinnovo del permesso, qualora il permesso di soggiorno esibito al momento dell'assunzione scada nel corso del rapporto di lavoro.

ATTENZIONE! Nel caso in cui il lavoratore abbia più di un rapporto di lavoro, e quindi più di un datore di lavoro, la documentazione necessaria per l'assunzione verrà trattenuta da uno dei datori di lavoro, il quale dovrà rilasciare una ricevuta in merito.

Accordo sulle condizioni di impiego

L'instaurazione di un rapporto di lavoro si fonda sull'accordo tra datore di lavoro e lavoratore in merito alle **condizioni d'impiego**. Le condizioni pattuite dovranno tener conto e non essere in contrasto con le norme e le condizioni contrattuali minime previste dai contratti collettivi e dalle norme di legge in vigore. In particolare:

- **per tutti i tipi di lavoro domestico**, le disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale³ (CCNL) cui si sceglie di fare riferimento, o alternativamente in assenza di scelta espressa, il CCNL per il lavoro domestico CGIL/CISL/UIL/federcolf/fidaldo/ domina, la cui sfera di applicazione viene estesa da dottrina e giurisprudenza in generale a tutti i lavoratori domestici in Italia;
- **per il solo lavoro ad ore**, ovvero quello che prevede meno di 4 ore al giorno, la normativa specifica (codice civile, artt. 2240-2246)
- **per il lavoro a mezzo servizio o a servizio intero**, la legge 2 aprile 1958 n.339 per la tutela del lavoratore domestico.

Le parti possono stabilire condizioni economiche e normative diverse da quelle previste dalle norme, purché risultino più favorevoli al lavoratore. Le principali condizioni d'impiego da pattuire per i rapporti di lavoro domestico sono: categoria contrattuale, orario, vitto e alloggio, retribuzione, giorno di riposo, ferie. Ognuna di

queste voci viene dettagliata poi nel contratto di lavoro e una volta pattuite le condizioni di lavoro, il lavoratore dovrà consegnare al suo datore una copia dei documenti richiesti per l'assunzione (per maggiori informazioni, si rimanda all'Appendice II).



3. La scelta (o meno) del CCNL di riferimento per un rapporto di lavoro domestico è da indicarsi nella lettera di assunzione. Vedi "stipula del contratto di lavoro".

Stipula del contratto di lavoro

Una volta concordate verbalmente le condizioni di lavoro, è consigliabile - ma non obbligatorio - mettere il tutto per iscritto in una lettera d'assunzione. Se per un'assunzione legale è sufficiente la sola denuncia obbligatoria all'Inps, in caso di controversia può essere utile avere un riferimento scritto alle condizioni pattuite verbalmente tra dipendente e datore di lavoro, che costituirà un vero e proprio contratto di lavoro individuale diretto e senza intermediari. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro in duplice copia, dovrà essere scambiata tra le parti.

In assenza di contratto scritto, in caso di controversia, generalmente vengono fatte valere durante il tentativo di conciliazione le condizioni contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro Domestico (CGIL/CISL/UIL/Federcolf/Fidaldo/Domina).

Comunicazione dell'assunzione

Il datore di lavoro deve obbligatoriamente comunicare l'assunzione all'Inps, almeno 24 ore prima dell'inizio del rapporto di lavoro (incluso il periodo di prova), anche se festivo. *Comunicando l'assunzione all'INPS, il datore di lavoro contemporaneamente adempie a tutti gli obblighi di denuncia agli uffici competenti e agli enti previdenziali.* La comunicazione ha, infatti, efficacia nei confronti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Inps), del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), nonché della Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo. La mancata comunicazione dell'assunzione di un lavoratore domestico comporta sanzioni pesanti.

L'obbligo di comunicare l'assunzione vale per tutti i rapporti di lavoro domestico, qualunque sia la durata del lavoro, sia se il lavoro è saltuario o discontinuo, se il lavoratore è già assicurato presso un altro datore di lavoro o un'altra attività lavorativa, se è di nazionalità straniera e se è titolare di pensione. Non è tuttavia necessario procedere alla comunicazione di assunzione qualora il datore di lavoro domestico intenda fare ricorso a prestazioni di lavoro di tipo accessorio di natura occasionale. Il rapporto di lavoro accessorio è infatti regolato mediante la consegna dei c.d. voucher che contengono la retribuzione e la contribuzione verso Inps ed Inail.

Modalità di comunicazione

A partire dal 1 aprile 2011, le comunicazioni di assunzione all'Inps si effettuano soltanto attraverso uno di questi canali:

- telefonicamente: Contact Center INPS - numero verde 803.164, fornendo telefonicamente i dati necessari, previa identificazione tramite PIN rilasciato dall'INPS,
- online: tramite il sito www.inps.it (home > servizi al cittadino > lavoro domestico > iscrizione rapporto di lavoro) riservata ad utenti registrati, in possesso di PIN rilasciato dall'INPS, avvalendosi dell'apposita procedura di compilazione e invio on-line,
- tramite intermediari: quali CAF, Patronati e commercialisti, abilitati ai servizi telematici.

L'INPS, dopo aver verificato la regolarità della denuncia, creerà un archivio personale del lavoratore, nel quale saranno accreditati tutti i versamenti contributivi, e al datore di lavoro verrà comunicato il codice del rapporto di lavoro necessario per gestire il rapporto stesso (trasformazione, modifiche o cessazione del contratto).

I dati da comunicare

Nella prima parte della denuncia di assunzione si dovranno indicare le generalità complete del datore di lavoro e l'indirizzo, oltre al codice fiscale.

Nella seconda parte le generalità del lavoratore, compreso il codice fiscale, e la data di assunzione del lavoratore.

Nella terza parte si indicano i vari elementi del rapporto di lavoro (retribuzione, orario, ecc..) che permetteranno all'INPS di stabilire il tipo esatto di contributo valido per il rapporto di lavoro denunciato.

Se la denuncia è stata telefonica, l'operatore comunicherà il numero della pratica e la sede Inps di competenza e la domanda sarà registrata negli archivi dei lavoratori domestici. Se invece è stata effettuata online, una volta confermati tutti i dati immessi, si otterrà la stampa della ricevuta con il numero della domanda inviata. Entro brevissimo tempo il datore di lavoro sarà contattato dal Call Center Inps ai numeri di telefono indicati nella denuncia. Dopo la conferma telefonica, la domanda sarà registrata negli archivi dei lavoratori domestici. L'Inps si riserva, comunque, di effettuare gli opportuni accertamenti per verificare la validità del rapporto di lavoro.

Variazioni del rapporto di lavoro

L'obbligo di comunicazione esiste anche dopo l'assunzione, per tutte le fasi di variazione del rapporto di lavoro: trasformazione, modifica o cessazione. In questi casi la comunicazione dovrà essere effettuata entro 5 giorni dall'evento. Non esiste limite mensile alle comunicazioni di questa natura.

Devono inoltre essere comunicate variazioni di elementi del rapporto di lavoro - come retribuzione, orario, settimane lavorate- utilizzati per il calcolo dei contributi. Le variazioni di questo tipo sono soggette ad un limite massimo complessivo di due comunicazioni al trimestre.

L'annullamento di una denuncia di assunzione è consentito entro 5 giorni dalla data indicata quale inizio del rapporto di lavoro; superato detto termine, dovrà essere comunicata la cessazione.

Lavoratori conviventi

Il datore di lavoro che assume alle proprie dipendenze un lavoratore domestico in qualità di convivente, anche se parente o affine, dovrà darne immediata comunicazione entro 48 ore dall'inizio del rapporto di lavoro all'autorità locale di pubblica sicurezza (Questura/Commissariato o in Comune in caso di mancanza di questi Uffici), a seconda di dove si trova l'immobile, mediante l'invio del modulo cessione di fabbricato o del modulo di comunicazione ospitalità.

Nei moduli si richiedono: le generalità del denunciante, quelle del lavoratore, gli estremi del passaporto o del documento di identificazione che lo riguardano, l'esatta ubicazione dell'immobile in cui la persona è alloggiata o presta servizio ed il titolo per il quale la comunicazione è dovuta.

Il ritardato o il mancato invio del modulo comportano, in capo al datore di lavoro, l'applicazione di una sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro⁴.

4. Vedi: Art. 7 c. 2/bis del d. lgs. 286/98.

Assumere una domestica in nero: quanto si rischia

Chi dà impiego ad una colf o badante senza averla messa pienamente in regola può incorrere in sanzioni salatissime, sia di natura amministrative, che civile e penale. Negli ultimi anni Il Ministero del lavoro ha, infatti, inasprito le sanzioni per contrastare il lavoro in nero, che domina il settore con il 62% delle collaboratrici e collaboratori domestici assunta con evasione contributiva totale o parziale (dati Censis).

Se non si comunica l'assunzione

Prima di tutto, per il solo fatto di non aver comunicato l'assunzione o le variazioni nel rapporto di lavoro, la legge prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa da 200 a 500 euro per ogni lavoratore alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Se non si pagano i contributi

Il datore di lavoro deve pagare sanzioni civili per l'omesso pagamento dei contributi pari al 30% su base annua per ciascun lavoratore, ai sensi della Legge n. 388/2000. Il calcolo viene fatto sull'importo dei contributi evasi con un massimo del 60% ed un minimo di 3.000 euro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata. Quindi, anche per una sola giornata di lavoro "in nero", il datore di lavoro può essere punito con la sanzione minima applicabile di 3.000 euro. Questa sanzione civile è cumulabile con le sanzioni amministrative per la mancata comunicazione e per la mancata iscrizione all'Inps nei termini stabiliti.

Se la colf è extra-comunitaria

Tutto diventa più grave se il lavoratore è cittadino extracomunitario senza permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto o revocato. In tali casi è prevista una multa pari a 5.000 euro per ciascun lavoratore occupato irregolarmente e la reclusione da 6 mesi a 3 anni ai sensi dell'art. 22, comma 12 del D.Lgs. 286/98. La maxi-sanzione introdotta dal "decreto Bersani, non può essere più applicato al lavoro domestico da quando è entrata in vigore la Legge n. 183/2010. Queste sanzioni sono aggiuntive rispetto alle sanzioni previste contro il lavoro sommerso.

Quanto costa assumere una badante

I minimi salariali fissati nell'anno 2015 erano i seguenti:

| Livello | Conviventi - Paga Mensile | Non Conviventi - Paga Oraria |
|---------|---------------------------|------------------------------|
| A | 620,25 | 4,51 |
| AS | 733,03 | 5,32 |
| B | 789,41 | 5,64 |
| BS | 845,80 | 5,98 |
| C | 902,20 | 6,32 |
| CS | 958,58 | 6,63 |
| D | 1.127,74 | 7,67 |
| DS | 1.184,12 | 8,00 |

Presenza notturna

Livello unico di euro 651,27

Assistenza notturna

Livello BS Assistenza a persone autosufficienti euro 972,67.

Livello CS Assistenza a persone non autosufficienti (non formato) euro 1.102,36.- (7,20 x ora).

Livello DS Assistenza a persone non autosufficienti (formato) euro 1.361,75.- (869 x ora).

| Vitto e Alloggio | Valore Giornaliero | Valore Mensile |
|--------------------------|--------------------|----------------|
| Pranzo e prima colazione | 1,89 | 56,70 |
| Cena | 1,89 | 56,70 |
| Alloggio | 1,65 | 49,50 |
| Totale | 5,43 | 162,90 |

Facciamo adesso due esempi di costo mensile, sulla base dei minimi tabellari sindacali. Teniamo presente che il costo può essere maggiore sulla base di accordi tra la badante e il datore di lavoro e che varia con gli scatti di anzianità e i rinnovi contrattuali. Al costo mensile del salario dobbiamo aggiungere le frazioni di tredicesima, TFR e contributi. Inoltre, se è necessaria assistenza continuata tutti i giorni della settimana, occorre assumere una seconda persona ad integrazione del massimo di ore sindacali previste (54 a settimana).

N.B. Da tale conteggio sono esclusi: i giorni in cui il lavoratore usufruirà del riposo festivo, indennità di vitto e alloggio per periodo di ferie, i giorni corrispondenti ai riposi settimanali, scatti di anzianità.

1. Esempio del costo di una badante convivente a tempo pieno - su anziano/a non autosufficiente - LIVELLO CS è di 1495.14 euro mensili (Nella tabella si può vedere il dettaglio delle spese a carico del datore di lavoro).

| Settimanale a 54 ore | Tariffa € |
|-----------------------------|------------------|
| Paga lorda | 958.58 |
| Contributi | 236.34 |
| Ferie | 100.28 |
| Tredicesima mensilità | 91.67 |
| T.F.R. | 88.27 |
| Gestione lavoratore | 20 |
| Totale | 1495.14 |

2. Esempio del costo di una badante convivente a tempo pieno - su anziano/a autosufficiente - LIVELLO BS è di 1353.60 euro mensili.

| Settimanale a 54 ore | Tariffa € |
|----------------------------------|------------------|
| Paga lorda | 845.80 |
| Contributi | 236.34 |
| Ferie ⁵ | 89.97 |
| Tredicesima mensilità | 82.27 |
| T.F.R. | 79.22 |
| Gestione lavoratore ⁶ | 20 |
| Totale | 1353.60 |

Per quanto riguarda il discorso dei contributi, in seguito all'iscrizione, l'Inps provvede ad aprire una posizione assicurativa in favore del lavoratore domestico ed invia al datore di lavoro i bollettini Mav per il versamento dei contributi dovuti.

5. In un anno i giorni di ferie maturati sono 26 (equivalenti circa ad un mensile aggiuntivo per l'eventuale sostituzione).

6. La gestione comprende le seguenti attività: elaborazione e stampa cedolino di paga, elaborazione e stampa CUD, assunzione, cessazione; stampa prospetto TFR in caso di liquidazione.

Il contributo è legato alla paga effettiva oraria e gli elementi che la compongono sono:

- la retribuzione oraria concordata tra le parti;
- il valore convenzionale del vitto e alloggio, ripartito in misura oraria.
- la tredicesima mensilità ripartita in misura oraria;

I contributi si pagano per trimestri solari entro i seguenti termini:

- dal 1° al 10 aprile, per il primo trimestre;
- dal 1° al 10 luglio, per il secondo trimestre;
- dal 1° al 10 ottobre, per il terzo trimestre;
- dal 1° al 10 gennaio, per il quarto trimestre.



Il pagamento dei contributi deve essere fatto a trimestre ultimato e non oltre il termine indicato sopra. Se l'ultimo giorno utile per il versamento coincide con la domenica o con una festività, è prorogato al giorno successivo non festivo. Il versamento mancato, tardivo o parziale comporta per legge l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'Inps.

I contributi possono essere versati esclusivamente con le seguenti modalità:

- Utilizzando il bollettino MAV: l'Inps provvede all'invio a tutti i datori di lavoro domestico dei bollettini MAV per il pagamento dei contributi relativi ai trimestri in scadenza. I MAV sono già compilati con gli importi dovuti; nel caso siano cambiati gli elementi per il calcolo dei contributi (ad esempio, una variazione dell'orario di lavoro), dal sito www.inps.it, sezione Servizi online, è possibile effettuare le variazioni e ottenere un altro bollettino MAV con gli importi conformi.
- Rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche", dichiarando soltanto il codice fiscale del datore di lavoro e il codice rapporto di lavoro. La procedura calcolerà automaticamente l'importo dei contributi in base ai dati comunicati al momento dell'assunzione o successivamente. Il pagamento è disponibile presso:
 - > sportelli postali
 - > tabaccherie che espongono il logo Servizi Inps
 - > sportelli bancari Unicredit Spa
 - > tramite il sito Internet del gruppo Unicredit Spa per i clienti titolari del servizio di Banca online
- Online sul sito Internet www.inps.it nella sezione Servizi Online - Portale dei Pagamenti - Lavoratori domestici - Entra nel servizio, utilizzando la carta di credito
- Telefonando al Contact Center al numero 803164 gratuito da rete fissa o al numero 06164164 da rete mobile.

Quali agevolazioni può avere chi assume regolarmente

Il datore di lavoro che versa regolarmente all'Inps i contributi per colf o assistenti familiari può usufruire di agevolazioni fiscali relative ai contributi versati.

Colf

Il datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito, per un importo massimo di 1.549,37 euro l'anno, i contributi previdenziali obbligatori versati per la colf. A tal fine è tenuto a conservare le ricevute dei bollettini Inps. L'importo massimo deducibile è fisso e non varia in base ai redditi dichiarati.

Assistente familiare

Il datore di lavoro può detrarre dall'imposta lorda il 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, per un importo massimo di 2.100 euro l'anno. La detrazione spetta al soggetto non autosufficiente o ai familiari che sostengono la spesa.



Per poter usufruire di questa agevolazione sono necessari:

- il certificato medico, rilasciato da un medico specialista o generico, che attesti la condizione di non autosufficienza, da esibire a richiesta dell'amministrazione finanziaria;
- le ricevute delle retribuzioni erogate, firmate dall' assistente familiare.

Si può usufruire di tale detrazione se il reddito complessivo non supera 40.000 euro. La deduzione fiscale per la colf si può sommare alla detrazione prevista per l'assistente familiare e viceversa.

Alcuni Comuni, inoltre, erogano contributi economici (buoni). Per informazioni ci si può rivolgere presso il segretariato sociale del Comune di residenza dell'anziano.

Appendice I

Classificazione di Badanti e Colf

Le lavoratrici domestiche sono inquadrare in 4 livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore è definito «super»⁷:

Livello A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, con o sprovvisti di esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili

1. Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale;
2. Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
3. Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia;
4. Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco;
5. Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
6. Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;
7. Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
8. Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito d'interventi di piccola manutenzione.

7. Per ciascuno di questi livelli il Contratto Nazionale specifica quali siano i minimi retributivi (cioè la paga minima garantita), che variano a seconda della situazione specifica (conviventi, non conviventi, orario effettivo di lavoro, ecc.).

Livello A Super

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, con o sprovvisti di esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili

1. Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
2. Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili

1. Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;
2. Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
3. Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
4. Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;
5. Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
6. Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
7. Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
8. Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.



Livello B Super

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili

1. Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
-

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo

1. Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.
-

Livello C Super

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo

1. Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
-

Livello D

Vi appartengono i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili

1. Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;

-
2. Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
 3. Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
 4. Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
 5. Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;
 6. Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D Super

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili

1. Assistente a persone non autosufficienti (formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
2. Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

Appendice II

Condizioni di impiego

Orario di lavoro

Nel lavoro a tempo pieno l'attuale durata normale dell'orario di lavoro è concordata tra le parti e comunque con un massimo di:

- **10 ore giornaliere non consecutive**
per un totale di 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi.
- **8 ore giornaliere non consecutive**
per un totale di 44 ore settimanali per i lavoratori non conviventi.

Il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno 8 ore consecutive nella giornata e ad un riposo intermedio di almeno 2 ore nelle ore pomeridiane.

Riposo settimanale

Il riposo settimanale è di 36 ore e deve essere goduto per:

- 24 ore di domenica (o altra giornata stabilita nel contratto di assunzione). Questo riposo è irrinunciabile. In caso di richiesta di prestazione lavorative per esigenze imprevedibili le ore vanno retribuite con la maggiorazione del 60% sia per i lavoratori non conviventi che per i lavoratori conviventi.
- 12 ore in qualsiasi altro giorno della settimana. Qualora fossero richieste prestazioni lavorative nel giorno fissato, il riposo può essere goduto in altro giorno della settimana (in assenza di recupero le ore lavorate vanno retribuite con la maggiorazione del 40% sia per i lavoratori non conviventi che per i lavoratori conviventi).

Lavoro straordinario

Il Personale non convivente è compensato con una maggiorazione del:

- 10% per le ore di lavoro prestate dalle ore 6,00 alle ore 22,00 (straordinario diurno compreso tra le 40 e le 44 ore settimanali).
- 25% per le ore di lavoro prestate dalle ore 6,00 alle ore 22,00 (straordinario diurno).
- 50% per le ore di lavoro prestate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 (straordinario notturno).
- 60% per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo o in giorno festivo infrasettimanale.

il Personale convivente, invece, è compensato con una maggiorazione del:

- 25% per le ore di lavoro prestate dalle ore 6,00 alle ore 22,00 (straordinario diurno).
- 50% per le ore di lavoro prestate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 (straordinario notturno).
- 60% per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo stabilito e nelle festività infrasettimanali.
- 40% per le ore di lavoro prestate nella mezza giornata di riposo (mancato riposo).

Scatti di anzianità

Per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro spetta al lavoratore un aumento pari al 4% sulla retribuzione minima contrattuale, per un massimo di 7 scatti.

Festività

1° gennaio - 6 gennaio - lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre - S. Patrono. In queste giornate il lavoratore ha diritto al completo riposo e alla retribuzione normale. Se una delle festività sopra elencate coincide con la domenica o nel giorno di riposo stabilito, il lavoratore ha diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione. Se invece è lavorata, è dovuto il pagamento delle ore lavorate maggiorate del 60% oltre alla normale retribuzione giornaliera.

Ferie

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio il lavoratore ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie se la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è su 6 giorni (occorre proporzionare se i giorni lavorativi sono inferiori a sei). La retribuzione dei giorni di ferie è maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto se dovuto. Le ferie non possono essere monetizzate (salvo i giorni non goduti che residuano alla cessazione del rapporto di lavoro).

Malattia

L'art. 26 del C.C.N.L. inerente la retribuzione della malattia delle colf e/o badanti. Come primo dovere, il datore di lavoro, una volta ricevuto il certificato medico entro 2 giorni dall'inizio della malattia (fatto emettere dal lavoratore entro il giorno successivo al verificarsi dell'evento), avrà l'obbligo di mantenere il posto di lavoro per un periodo di tempo variabile in base all'anzianità di servizio della colf e /o badante, sia questa convivente che non convivente. Il periodo di conservazione del posto di lavoro è pari a:

- 10 giorni di calendario (incluse le domeniche) in caso di contratto di collaborazione domestica (sia convivente che non convivente) con anzianità inferiore a 6 mesi;
- 45 giorni di calendario (incluse le domeniche) in caso di contratto di collaborazione domestica con anzianità di servizio compreso tra i 6 mesi ed i 2 anni;
- 180 giorni di calendario (incluse le domeniche) se l'anzianità di servizio della colf è superiore a 2 anni.

Oltre l'obbligo di mantenimento del posto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a remunerare la malattia garantendo un salario coincidente al 50% della retribuzione globale per i primi 3 giorni di calendario e pari al 100% della retribuzione globale per un numero di giorni pari a:

- 8 giorni complessivi nell'anno per anzianità di servizio inferiore a 6 mesi;
- 10 giorni complessivi nell'anno per anzianità di servizio tra 6 mesi e 2 anni;
- 15 giorni complessivi nell'anno con anzianità di servizio superiore a 2 anni.

Presenza Notturna

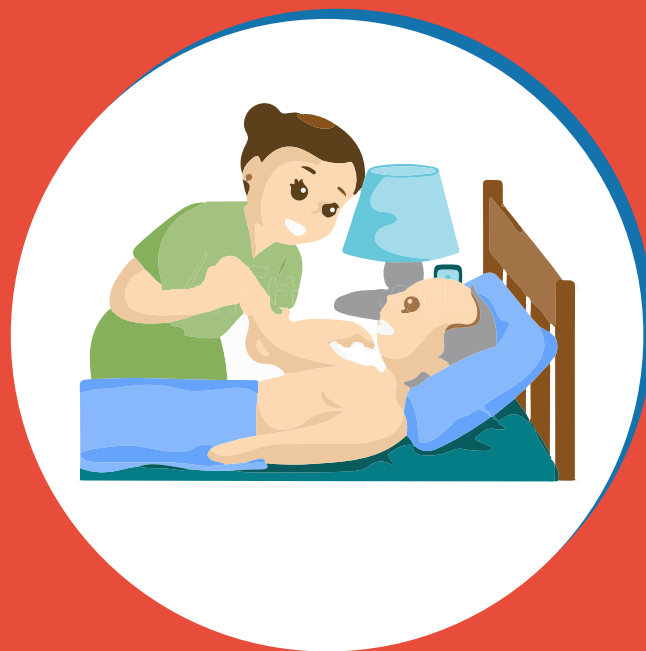
I lavoratori assunti per garantire esclusivamente la presenza notturna (e non l'assistenza o cura) rappresentano una categoria a sé. Le prestazioni di presenza notturna sono quelle effettuate in una fascia oraria notturna interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00 e prevedono che il datore di lavoro metta a disposizione del lavoratore un alloggio idoneo per il completo riposo notturno. Questo tipo di prestazioni vengono inquadrate in una categoria specifica di lavoro domestico, la "presenza notturna", che ha un parametro retributivo specifico (Tabella E, Presenza notturna). Nel contratto di lavoro dovranno essere indicata la categoria di prestazioni ("prestazioni notturne") e l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza. Qualora venissero richieste al lavo-

ratore prestazioni diverse dalla mera presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da Tabella C, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Assistenza Notturna

È possibile assumere personale non infermieristico perché resti a disposizione durante la notte e presti assistenza in caso di bisogno.

Questo tipo di personale è inquadrato in una categoria specifica di lavoro domestico, “assistenza notturna”, che prevede mansioni “discontinue prestazioni notturne di cura alla persona”. La categoria di assistenza notturna è retribuita secondo dei parametri specifici. Per essere inquadrata come “discontinue prestazioni notturne di cura alla persona”, l’assistenza deve avere carattere di discontinuità: prevede infatti attesa, ma non sempre assistenza.



Il lavoratore si obbliga perciò a garantire al datore di lavoro la propria disponibilità allo svolgimento di prestazioni di assistenza in modo discontinuo o intermittente e in un arco di tempo predefinito: la fascia oraria notturna.

Diverso è invece il caso di prestazioni esclusivamente di attesa - e non di cura, nemmeno discontinua. In questo caso, la prestazione viene inquadrata in una categoria diversa, appunto di “presenza notturna”. Si qualifica come “assistenza notturna” il lavoro prestato in una fascia oraria notturna interamente ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00. Il datore dovrà a tal fine provvedere all’assistente un’idonea sistemazione per la notte, qualora non fosse convivente, oltre alla cena e alla colazione. Al personale convivente dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Nel contratto di lavoro dovranno essere indicate l’ora d’inizio e quella di cessazione dell’assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua. Le “discontinue prestazioni notturne di cura alla persona” fanno riferimento alla TABELLA D dei minimi retributivi previsti per legge. In particolare, nel caso in cui l’assistenza notturna riguardi soggetti autosufficienti, la badante verrà inquadrata nel livello B super. Nel caso in cui l’assistenza riguardi soggetti non autosufficienti, la badante verrà inquadrata nel livello C super (se non formata) o D Super (se formata).

Appendice III

I diritti del lavoratore domestico in regola

I versamenti effettuati all'INPS dal datore di lavoro consentono al lavoratore domestico sia italiano sia straniero di accedere alle prestazioni assicurative e pensionistiche di seguito elencate, se in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

Prestazioni a carico INPS

- Assegno per il nucleo familiare
- Indennità di disoccupazione
- Indennità di maternità
- Indennità antitubercolosi
- Cure termali
- Assegno di invalidità
- Pensione di inabilità
- Pensione di anzianità
- Pensione di vecchiaia
- Pensione ai superstiti o di reversibilità

In particolare, per quanto riguarda l'assegno per il nucleo familiare, i lavoratori domestici hanno diritto alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, ma a differenza dei lavoratori subordinati il pagamento non avviene da parte del datore di lavoro, bensì direttamente dall'INPS. La richiesta va quindi effettuata direttamente all'INPS via internet, tramite accesso alla propria area riservata sul portale www.inps.it o tramite patronato.

L'assegno per il nucleo familiare è pagato direttamente dall'INPS con due rate semestrali posticipate secondo la modalità scelta dall'interessato nel modello di domanda (bonifico presso l'Ufficio Postale, accredito sul conto corrente bancario o postale).

La misura dell'assegno varia oltre che in base al reddito lordo complessivo e al numero dei componenti il nucleo familiare, anche in base alle ore di lavoro. Ai lavoratori domestici spettano tanti assegni giornalieri quanti ne risultano dal quoziente che si ottiene dividendo per quattro il numero delle ore di lavoro risultanti dalla contribuzione complessivamente versata o dovuta nel trimestre, da uno o più datori di lavoro, e per un massimo di sei assegni giornalieri per ogni settimana.

Prestazioni a carico INAIL

- Indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta
- Rendita per inabilità permanente
- Rendita ed assegno una tantum ai superstiti in caso di morte

Altre prestazioni particolari connesse all'infornio:

- Fornitura di protesi e presidi ortopedici
- Cure idrofangotermali e climatiche
- Cure mediche e chirurgiche
- Cure ambulatoriali in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale

Per ulteriori informazioni: www.inail.it

A carico del Servizio Sanitario Nazionale

Assistenza sanitaria (medica, farmaceutica, ospedaliera, ambulatoriale, specialistica)

Tredicesima mensilità

Al lavoratore spetta una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto. Per colf e badanti conviventi la tredicesima mensilità è pari allo stipendio mensile + vitto e alloggio e per il 2012 è pari a 132,60 euro (5,19 al giorno x 26 giorni).

TFR (Trattamento di fine rapporto)

Deve essere liquidato al termine del rapporto di lavoro e indicativamente corrisponde ad una mensilità per ogni anno di servizio prestato. Una volta stabilita qual è l'anzianità maturata dalla lavoratrice, si passa al calcolo vero e proprio. Si consiglia di vedere il sito dell'INPS con tutti gli aggiornamenti in proposito.

Preavviso per Licenziamento o Dimissioni

Il rapporto di lavoro può cessare per libera volontà del lavoratore e del datore di lavoro, a condizione che si dia regolare preavviso all'altra parte. In caso di licenziamento, per il rapporto di lavoro con impegno superiore a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere di 15 giorni di calendario, fino a cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, oppure di 30 giorni di calendario, oltre i cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro. Per il rapporto di lavoro con impegno fino a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere invece di 8 giorni di calendario, fino a due anni di anzianità oppure di 15 giorni di calendario, oltre i due anni di anzianità.

Tali termini sono ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore. In caso di mancato preavviso da parte del datore di lavoro è dovuta al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso spettante.

In caso di dimissioni invece, al lavoratore che non effettua la prestazione nel periodo di preavviso viene trattenuta dalla liquidazione l'importo che gli sarebbe spettato in tale periodo.